

Éléments de discours pour CNS – mars 2015

Bonjour à Tous,

Comme vous le savez, je suis Présidente de la Fédération Syntec, qui regroupe les industries du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil, de l'Évènementiel... **La Fédération Syntec représente 80 000 entreprises, 910 000 salariés et 120 Milliards d'€ de chiffre d'affaires. Ces quelques chiffres montrent à quel point nos activités se trouvent au cœur de l'économie.**

Dans un monde où le progrès et la révolution numérique, n'ont jamais autant bouleversé notre environnement socio-économique, nos métiers sont en position privilégiée pour accompagner les entreprises dans la conception de nouveaux modèles, de nouvelles techniques et de nouveaux produits qui leur donneront un avantage compétitif et permettront à l'Entreprise France de se développer et d'être en bonne place sur les marchés internationaux.

Le Numérique est une source de croissance, d'innovation qui intègre peu à peu tous les actes au quotidien mais aussi tous les pans de nos industries.

L'avènement du numérique redessine à grande vitesse le paysage économique, politique et social de la planète. Il sonne le glas de pratiques anciennes, offrant des perspectives de développement encore inexplorées. Les consommateurs y trouvent leur compte.

Nous entrons dans **l'ère des objets connectés**, des détecteurs, des soins inoculés adaptés, des vêtements intelligents, des maisons intelligentes et connectées...

Tous les secteurs sont concernés. Pour tous, le traitement de multiples données représente un défi auquel le numérique peut répondre avec **le « big data » et « l'objet connecté »...**

Dans ce contexte de mutation, SYNTEC invente les métiers de demain et prépare les hommes aux défis de la nouvelle économie.

Cette mutation connaît une vitesse sans précédent et entraîne des transformations successives et permanentes. L'évolution des compétences doit suivre celle des métiers, si possible en anticipation, et va tous nous conduire à avoir plusieurs métiers dans notre vie.

Nous estimons que notre part dans la création nette d'emploi pourrait être de l'ordre de 30 000 sur 3 ans, d'ici 2018.

Sauf que cette croissance est liée à la disponibilité de plus de ressources humaines disposant des compétences nécessaires et contrainte par un manque de ressources formées.

Pour accompagner le développement de l'ensemble des secteurs d'activité, nos entreprises recrutent majoritairement aux niveaux \geq Bac +2 (dans la Branche, 89 % des salariés ont un niveau \geq Bac +2).

Quelques exemples des 150 métiers repères

- Ingénieurs projet
- Consultants experts
- Architectes réseau
- Analyste Big Data
- Webdesigners
- Spécialistes de Cyber sécurité
- Conseils en relations publiques ou en stratégie marketing
- Coach...
- **Et tous les métiers qu'on ne connaît pas encore**

Ce sont tous des "agents de transformation" entraînés au **management de projets complexes**.
Tous parlent plusieurs "**langues-métiers**" et bénéficient d'une solide expérience du **travail en équipe**.
Vigies, ils anticipent nouveaux besoins et nouveaux usages, identifient des opportunités de marché via les réseaux de communication.
Nomades, ils font "circuler" l'intelligence et les bonnes pratiques.
Artisans, ils mettent en œuvre des solutions "sur mesure", adaptées aux besoins, à l'environnement et aux ambitions des clients.

Les métiers de la connaissance, du savoir et de l'innovation sont des métiers qui pour certains d'entre eux doivent être réinventés tous les deux ans.

Et donc la filière Numérique, plus encore que les autres secteurs que nous représentons, souffre d'une pénurie de profils et de compétences.

Dans le cadre d'un contrat d'études prospectives (CEP) réalisé entre février et juin 2013, Syntec Numérique a analysé les besoins en compétences et en recrutement de la filière à horizon 2018.

Le **CEP a identifié plus de 36 000 créations d'emplois nettes sur l'ensemble des secteurs du Numérique, à cinq ans**, notamment en lien avec les métiers des technologies émergentes (Big Data, Cloud Computing, Systèmes embarqués), ou soumis à des évolutions de marché ou d'environnement (développement web et mobile, Web Design, Community Manager, data scientist...).

A long terme, c'est sur l'**Education nationale** que repose la mise en œuvre des moyens permettant de garantir l'adéquation des ressources aux besoins des entreprises.

A moyen terme, pour répondre à ces besoins de compétences immédiats, nous **multiplions les actions auprès des jeunes et des chômeurs afin de les aider à se reconvertir et s'orienter vers de nouveaux métiers, et nous incitons ses entreprises adhérentes à intégrer des contrats en alternance.**

A court terme, la **généralisation rapide des CEP dans toutes les régions**, au plus près des bassins d'emploi, permettra d'avoir la cartographie des besoins d'emplois non couverts et des moyens à mobiliser.

Un frein identifié pour le développement de l'alternance

Nos entreprises sont sensibles à l'intégration de salariés par l'alternance, mais cette forme de recrutement est aujourd'hui freinée par une offre insuffisante au regard des besoins en compétences identifiés pour des niveaux de formation \geq Bac + 2. Il nous paraît essentiel de permettre voire d'encourager la création de sections par apprentissage dans l'enseignement supérieur pour les métiers en croissance.

Des initiatives pour le recrutement de demandeurs d'emploi

En 2014, nous avons déployé le dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) avec les entreprises adhérentes, le FAFIEC et différentes directions régionales de Pôle Emploi. A ce jour, sur huit régions, **plus de 1 500 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier d'une formation en adéquation avec les nouveaux besoins en compétences des entreprises.**

Exemple d'une expérimentation menée en Alsace

Une expérimentation a été menée en Alsace pour le retour à l'emploi de demandeurs d'emploi, en partenariat avec Pôle Emploi et l'OPCA de la Branche

Grâce à une commission d'aide au recrutement composée de professionnels du secteur qui a étudié 270 profils de demandeurs d'emplois au regard des besoins exprimés par les entreprises, 7 % des profils ont directement trouvé un emploi et 8 % sont entrés en formation d'environ 400 heures pour adapter leurs compétences aux besoins des entreprises. A l'issue de la formation, 85 % des personnes ont trouvé un emploi.

Ce même dispositif est actuellement à l'étude en Ile de France.

Le développement des compétences des salariés

Parallèlement, le développement des compétences des salariés ayant un niveau de formation initiale relativement élevé constitue une des clefs de la performance économique et sociale des entreprises de la branche, tant par le développement professionnel et personnel des salariés que par le maintien d'une adéquation aux besoins du client et des marchés.